

## 女性労働者が働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために

妊産婦に対し、男女雇用機会均等法では、次の内容が定められています。

### 女性労働者が、妊娠したら・・・。

「事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません」(男女雇用機会均等法第12条)

### 女性労働者が健康診査等を受診し、医師から指導を受けた場合は・・・。

「妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その指導を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。」(男女雇用機会均等法第13条)。

⇒ 指導事項については「母性健康管理指導事項連絡カード」(\*)や診断書により指示されます。

事業主が講じなければならない措置とは

妊娠中の通勤緩和・・・ラッシュアワーを避けるための、時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更などがあります。

妊娠中の休憩に関する措置・・・適宜の休憩や、補食ができるよう休憩時間の延長、休憩回数の増加などがあります。

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置・・・負担の大きい作業(重量物を取扱う、立ち仕事、外勤などで歩き回る等)から、負荷の軽減された作業(座作業、デスクワーク)への転換や、つわりや妊婦貧血等の症状に対応するための勤務時間の短縮、切迫流産等の症状に対応するための休業などがあります。

医師等の具体的な指示が無い場合や措置が不明確な場合は、事業主は主治医等と連絡を取り、判断を求める等適切な対応が必要です。



### 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(本年4月より新たに禁止)

「事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は『妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと』を事業主が証明しない限り無効となります。」

(男女雇用機会均等法第9条)

⇒ 不利益取扱いとは・・・解雇、退職勧奨、パート労働者への身分変更、期間雇用者に対し契約更新をしないこと、降格、減給・賞与等において不利益な算定を行うこと、派遣先が、就業可能にもかかわらず派遣元に派遣労働者の交替を求めること等は、禁止されています



ウチの会社にそんな規定あったかな?調べてみなくっちゃ



母性健康管理指導事項連絡カードの紹介・カードのダウンロードは、

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

母性健康管理の措置、男女雇用機会均等法についてのお問い合わせは、  
京都労働局雇用均等室 075-241-0504